

Terceirização e precarização: um estudo com terceirizados de serviços gerais na Universidade Federal da Paraíba



Hélio Araújo Pereira^[1], Roosevelt da Silva Albuquerque^[2], Aline Fábila Guerra de Moraes^[3]

[1] helioaraujop@gmail.com. [2] rooseveltocado@hotmail.com. [3] alineguerra@gmail.com. Universidade Federal da Paraíba

RESUMO

São diversas e diferentes as visões acerca do tema terceirização: uma primeira, positiva, presente nos discursos empresariais, e outra negativa, que apresenta o ideário da terceirização como um mecanismo que as empresas utilizam para almejar ganhos de produtividade e competitividade, de forma a reduzirem os custos com o trabalho. O presente artigo tem como objetivo mostrar as consequências da terceirização para uma equipe de trabalhadores de uma empresa de serviços gerais que presta serviços na Universidade Federal da Paraíba, UFPB. No tocante ao método de abordagem, a pesquisa constitui-se de cunho qualitativo, em que se utilizou de entrevistas semiestruturadas para a obtenção dos seus dados. Foram realizadas 11 conversas iniciais com funcionários da empresa terceira sobre a pesquisa, mas apenas cinco deles consentiram a gravação de áudio. Ao longo deste trabalho, percebeu-se que os terceirizados perdem seus principais direitos trabalhistas ao se submeterem às constantes mudanças em empresas terceiras, fato que provoca a precarização do seu trabalho. Outro fator apresentado é que, com a terceirização, os trabalhadores ficam desprotegidos e perdem as forças para se unir e resistir a esse sistema, tendo muitas vezes que aceitar as condições de trabalho às quais estão sendo submetidos.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização do trabalho. Condições precárias.

ABSTRACT

Are diverse and different views on the subject outsourcing: a first, positive, present in organizational discourses, and one negative, presents the ideas of outsourcing as a mechanism that companies use to target productivity gains and competitiveness in order to reduce costs with the job. This article aims to show the consequences of outsourcing to a team of workers from a third party general services that provides services at the Federal University of Paraíba, UFPB. Regarding the method of approach, the research was qualitative nature, which we used semi-structured interviews to obtain the research data. Overall, there were 11 conversations with third company employees, of which only five had consent for audio recording. Throughout this work, it was shown that the outsourced lose their core labor rights by submitting themselves the constant changes in other undertakings, leading to job insecurity. Another factor is shown that with outsourcing, workers are unprotected and lose the forces to unite and resist this system, and with it, many times to accept working conditions which are being submitted.

Keywords: *Outsourcing. Precarious work. Precarious conditions.*

1 Introdução

Nas discussões a respeito da terceirização, existem diferentes visões. Uma primeira, positiva, presente nos discursos empresariais, argumenta que a terceirização constitui-se um poderoso instrumento de gestão, que permite às organizações, no âmbito público ou privado, uma especialização em áreas centrais de sua atividade produtiva, reduzindo, assim, os custos e fomentando o crescimento econômico e o emprego. A terceirização, nessa abordagem, acaba sendo vista como forma de gerar novos empregos para pequenos e médios empresários, bebendo do ideal individualista imposto pela nova ordem do capital a partir dos anos 1970.

Outra visão sobre o assunto apresenta o ideário da terceirização como um mecanismo que as empresas utilizam para almejar ganhos de produtividade e competitividade, de forma a reduzirem os custos com o trabalho, ou seja, se eximindo das obrigações trabalhistas legais (DRUCK, 1995; CARELLI, 2007; DRUCK, THÉBAUDY-MONY, 2007; COSTA, 2012). De acordo com essa segunda abordagem, a terceirização (ou subcontratação) é produto de um processo de desverticalização e desterritorialização da atividade produtiva do capital, tendo como consequências o desemprego e a fragmentação da força de trabalho. Estas, por sua vez, ocasionam o enfraquecimento político da classe, e, por conseguinte, a individualização das relações de trabalho, o que dificulta a ação coletiva dos trabalhadores a favor de seus direitos, além de provocar desvalorização dos salários, a precarização das condições laborais e a má distribuição de renda. Tal cenário se traduz na ofensiva de um modo de organização da produção e do trabalho, o capitalismo, cuja lógica é prioritariamente a acumulação pela via da exploração (COSTA, 2012).

É a partir dessa linha de pensamento negativa sobre a terceirização que o presente artigo se fundamenta. Pretende-se, então, mostrar as consequências da terceirização para uma equipe de trabalhadores de uma empresa de serviços gerais que presta serviços na Universidade Federal da Paraíba, UFPB. A ideia é analisar as relações de trabalho existentes entre a empresa e seus empregados, de forma a procurar entender as políticas de gestão do trabalho praticadas por ela e as condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores, verificando as práticas da empresa quanto à remuneração, benefícios, qualificação, contratação e jornada de trabalho.

Entender como esse processo se dá entre a empresa e seus trabalhadores pode reforçar a ideia de que a terceirização necessita de ser repensada como estratégia trabalhista, com vistas a dignificar o ser humano e o seu trabalho.

2 Referencial teórico

A terceirização, apesar de difundida fortemente a partir da reestruturação produtiva, não é uma prática nova. Ao contrário, já era utilizada anteriormente à Revolução Industrial, por artesãos, no século XVI, que subcontratavam pessoas. O próprio termo 'terceirização' é empregado mais comumente no Brasil, enquanto nos demais países utiliza-se a palavra 'subcontratação' (JORGE, 2011; COSTA, 2012).

Terceirização é um neologismo derivado da palavra terceiro, significando intermediário, interviniente (DELGADO, 2004). É um processo pelo qual a empresa repassa suas atividades secundárias para outra empresa, como forma de manter o foco nas suas atividades estratégicas.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2007, p. 05), a terceirização é conceituada como “o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa.” Nesse processo, a empresa que terceiriza a atividade é chamada empresa contratante e a empresa que executa a atividade, contratada ou mesmo empresa terceira (DIEESE, 2003).

A partir do desmonte do modo de produção fordista – com as duas grandes crises do petróleo da década de 1970, que reduziu de maneira considerável as taxas de acumulação –, o grande capital passou a vincular a ideia de que a rigidez dos contratos coletivos de trabalho e os gastos sociais do Estado conquistados no *Welfare State* estavam impedindo o livre funcionamento da economia. Desse modo, a ideologia liberal começa a disseminar-se, ocasionando, entre outras coisas, relações de trabalho mais flexíveis e reguladas pelo mercado. Com o fordismo em queda e questionado sobre sua rigidez no padrão de organização do trabalho e da produção – entendendo-se que a produção em série não responde mais a um mercado cada vez mais diferenciado e em constante mudança –, entra em cena o toyotismo como novo modelo de organização do trabalho. Trata-se de um modelo que adaptava-se melhor ao momento de crise e respondia, no sentido estritamente eco-

nômico, de maneira eficiente, ao novo cenário com o qual o mundo se deparava: um cenário de baixo crescimento e baixa acumulação de capital (DRUCK, 2011; COSTA, 2012; HARVEY, 2012).

O padrão de emprego regular dominante na sociedade fordista passa a ser desmontado a partir da desverticalização da produção e da desregulamentação do mercado de trabalho, o que trouxe consigo o desemprego e o aumento no número de empregos e salários inferiores àqueles até então conquistados na sociedade do compromisso fordista. Nesse momento, a partir do baixo crescimento, da instabilidade econômica, do elevado desemprego e do enfraquecimento dos sindicatos, se legitima o discurso da flexibilidade. Aplicada ao mercado de trabalho, esta ideia de flexibilização leva a reformas nas instituições do trabalho e proteção social (COSTA, 2012; HARVEY, 2012).

Druck (2011) afirma que a acumulação flexível, com as transformações trazidas pela ruptura com o padrão fordista de produção, levou a um modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e precarização do trabalho e o Estado, nesse contexto, passa a ter o papel de “gestor dos negócios da burguesia”, agindo na defesa da desregulamentação do mercado e legitimando essas transformações. É nesse momento que a ideia da terceirização passa a intensificar-se, tomando uma proporção ainda não vista no mundo do trabalho, levando a uma elevada exclusão, desigualdade, instabilidade, precariedade do trabalho e a uma fragmentação da capacidade de organização dos trabalhadores com vistas a oferecer resistências a esse processo.

Theodoro (2005) aborda que o aumento da informalidade, as elevadas taxas de desemprego e a redução percentual da força de trabalho resguardada pela legislação são marcas da precarização do trabalho no contexto neoliberal.

Druck e Thébaud-Mony (2007) argumenta que as sucessivas crises internacionais, a pressão de agências multilaterais (FMI e Banco Mundial), o processo de globalização, a queda do socialismo e o fim da Guerra Fria determinaram uma drástica redefinição da agenda pública pelo mundo. Essa redefinição, por sua vez, implicou em reformas políticas para a construção de regimes democráticos, programas de estabilização econômica, reformas para o mercado, orientando as privatizações, a abertura externa da economia e, por fim, a integração dos países na ordem mundial globalizada, ou seja, a ordem neoliberal. Assim, segundo afirma Marcelino (2006, p. 109), “a

política neoliberal se constituiu, dessa forma, num elemento essencial da precarização do trabalho.”

As políticas neoliberais são fundamentais na discussão sobre a terceirização e a precarização do trabalho, pois possibilitaram as condições necessárias para que o “capital” desregulamentasse o mercado de trabalho, desfazendo as conquistas obtidas nos tempos do *Welfare State* (DRUCK, 2011).

Nesse contexto de reforma do aparelho do Estado e com a introdução de empresas internacionais nas economias internas dos países possibilitada pela abertura comercial e pelas privatizações, o processo de subcontratação/terceirização entra à reboque das políticas de gestão do trabalho utilizadas por essas empresas, levando a um processo de *Downsizing*¹ das grandes empresas e sua consequente horizontalização, abrindo, assim, espaço para a terceirização. Dessa forma, a contribuição do neoliberalismo para desregulamentar o campo do trabalho deu a abertura necessária para que as empresas estabelecessem processos de terceirização da mão de obra, com vistas à redução dos custos e ao aumento dos lucros.

Oferecendo empregos com baixos salários, sem garantias sociais e sem vínculos empregatícios com o grande capital, a terceirização se instala como uma forma que o capital encontrou para manter o seu lucro numa época de baixo crescimento e baixa acumulação. Assim, como observa Costa (2012), as mudanças ocorridas em praticamente todas as economias industrializadas estiveram focadas na desregulamentação dos mercados de trabalho e na redução ou desmonte das políticas de seguridade social, os dois pilares fundamentais do fordismo.

2.1 Os anos 1990 e a entrada da terceirização no Brasil

Para compreender a entrada das práticas capitalistas de terceirização no Brasil, torna-se importante entender o que aconteceu no início dos anos 90 no país. Nesse período, o governo Collor promoveu a abertura comercial no cenário internacional, rompendo com a política de substituição de importações, que sustentava o desenvolvimento do país desde 1930. Esse processo introduziu o Brasil no mercado global,

¹ *Downsizing* é um termo em inglês para designar o enxugamento ou racionalização de níveis hierárquicos. O *downsizing* é uma das técnicas a ser empregada para tornar a empresa ágil e competitiva.. Disponível em: <http://www.portogente.com.br/portopedia/Downsizing/>

de políticas neoliberais, dando início a mudanças estruturais na economia brasileira. Tais mudanças provocaram processos generalizados de reestruturação produtiva dentro das empresas, levando a fechamento de fábricas, enxugamento das plantas produtivas, redução de hierarquias, concentração da produção nas áreas ou produtos de maior retorno, terceirização, modernização tecnológica e redefinição organizacional dos processos produtivos (COSTA, 2005).

Costa (2012) afirma que dois pontos são importantes nesse processo: primeiro, no campo das decisões estratégicas dentro das empresas em nível organizacional, muito mais do que a introdução de inovações tecnológicas, sobressaiu-se a introdução de novos métodos de gestão do trabalho “à moda” Toyota, intensificando o processo de desverticalização produtiva e investindo-se energia na conquista subjetiva dos trabalhadores, que ficaram nas empresas principais. Segundo, no campo legal, avançaram políticas institucionais de flexibilidade da legislação trabalhista no Brasil, apoiadas por ideias neoliberais de que o desemprego enfrentado pelo país era fruto da rigidez dessa legislação. Sendo assim, foi arbitrada pelo governo federal a legalidade de medidas como: banco de horas; suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos; contratos de trabalho por tempo determinado; redução de salário com redução de jornada; cooperativas de trabalho; abertura do comércio varejista aos domingos, sem pagamento de horas extras e sem negociação com sindicatos; entre outras medidas, que fizeram retroceder os poucos direitos trabalhistas já conquistados pelos trabalhadores em nosso país em épocas anteriores. Reforçando esse segundo ponto analisado por Costa, Druck (2011) discute que essas ações eram justificadas pela necessidade de romper com a rigidez dos sistemas de proteção e das relações de emprego, a fim de possibilitar o crescimento do emprego formal, reduzindo os custos do trabalho para o empresariado.

Considerando esses fatores citados que deram entrada ao processo de terceirização no Brasil, percebe-se que ele ganha legitimidade no discurso, pois vem carregado de ideias neoliberais, que dominam a ordem política no mundo, e ganha apoio na política brasileira, que deu continuidade a esse processo no governo que se sucedeu ao de Collor, o governo de Fernando Henrique Cardoso. É importante também destacar que a entrada dessas ideologias neoliberais e de mudança na gestão do trabalho acontece num

momento em que o Brasil estava fortemente fragilizado por um processo de saída da ditadura para a redemocratização e por crises agudas em sua economia com altos índices de inflação. Esses fatores facilitaram a inserção do país nas mudanças de reestruturação que já vinham acontecendo no cenário internacional. Sobre isso, Costa (2012) comenta que a propagação da ideia de terceirização nos anos 1990 se beneficiou de um contexto político que dava maior liberdade às empresas para demitir e contratar, legitimando, assim, contratos flexíveis de trabalho, de forma regulamentada ou não. É nesse contexto que a política de terceirização ganha seu espaço como uma das estratégias empresariais que fragmenta e precariza as relações de trabalho, aprofundando no Brasil o que já era “fundo”, a precariedade do trabalho.

3 Metodologia

O presente artigo pode ser definido como de cunho qualitativo, pois buscou analisar um fenômeno de forma aprofundada, em sua totalidade (MARCONI; LAKATOS, 2011). O método utilizado foi o da entrevista semiestruturada para a obtenção de dados.

A pesquisa teve caráter descritivo, caracterizada, segundo entendimento de Gil (2010), como um tipo de estudo que gera conhecimentos para aplicação prática centrada na solução de problemas específicos.

O roteiro de entrevista foi montado a partir da literatura debatida na seção anterior. Das entrevistas realizadas foram retirados arquivos de áudio que se transformaram em transcrições e, assim, serviram de material para análise. Em seguida, a partir de uma base teórica sobre o tema, as transcrições foram analisadas, gerando reflexões sobre seu conteúdo. Os resultados podem ser encontrados na seção posterior.

A coleta de dados se deu em virtude da disponibilidade dos entrevistados. O contato inicial foi realizado através de abordagem aos sujeitos, em seu ambiente de trabalho. No total foram realizadas 11 conversas, das quais apenas cinco tiveram consentimento para gravação de áudio. É importante mencionar que os entrevistados opuseram-se, na maioria das vezes, à gravação, segundo os próprios, devido ao medo de demissão. Essas cinco entrevistas que foram gravadas serão apresentadas de modo a enriquecer a análise.

Dentre as gravações realizadas, apenas uma foi realizada com pessoa do sexo feminino e será identificada por E4 (Entrevista 4), conforme ordem de entrevista. Os demais sujeitos serão representados

por E1, E2, E3 e E5. As falas dos entrevistados são representativas quanto às condições de trabalho e serão expostas a posteriori. Elas serão analisadas à luz da análise do discurso, pois este método visa ir além da mera interpretação de um texto, enxergando -o naquilo que não foi apresentado (ORLANDI, 2003), em conjunto com a base da literatura apresentada.

4 Análise dos dados

A fim de mapear os sujeitos da pesquisa, foi traçado um perfil socioprofissional dos entrevistados. A princípio, deve-se salientar que os sujeitos desta pesquisa são trabalhadores que prestam serviços gerais à UFPB através de contrato com uma empresa terceirizada. A primeira característica que emerge de forma homogênea dos trabalhadores entrevistados é o grau de escolaridade. Eles têm, em sua maioria, apenas o Ensino Fundamental, muitas vezes, incompleto. O perfil profissional segue uma tendência a trabalhos informais, bicos e trabalhos com baixa remuneração. Em relação ao sexo dos entrevistados, como já dito na metodologia, quatro são do sexo masculino e uma do feminino. Quanto à faixa etária, ela varia entre 30 e 60 anos.

Com a finalidade de entender as condições de trabalho dos terceirizados que prestam serviços gerais na Universidade Federal da Paraíba, foram fundamentadas algumas variáveis (contratação, jornada de trabalho, remuneração, benefícios, relação entre trabalhadores terceiros e contratados), as quais serão analisadas a seguir.

As entrevistas ocorreram no local de trabalho dos entrevistados, em meio a pausas de descanso e até mesmo durante a execução de alguma atividade. Como mostrado na metodologia, a maioria das entrevistas ocorreu de modo informal, visto a indisponibilidade dos sujeitos a participarem com a gravação de áudio. O medo da demissão foi o principal fator alegado para a não autorização. Esse medo é reforçado com a procura por algum colega no momento da entrevista para servir como testemunha. Os trabalhadores sentiam-se mais à vontade para falar a partir do momento em que tinham do lado um companheiro de trabalho, que divide as mesmas angústias e alegrias. É importante destacar que a empresa que fornece os trabalhadores para os serviços gerais não é a mesma que fornece os empregados da segurança.

A empresa que presta serviços gerais à Universidade está há pouco mais de um ano em atuação na instituição. Sendo assim, os trabalhadores têm

em média esse tempo de serviço para esta empresa. Desse modo, é possível adentrar no primeiro ponto da pesquisa: a contratação. Mesmo com o tempo de serviço de apenas um ano, a maioria dos terceirizados já é remanescente de outras empresas que prestaram serviços à UFPB, chegando alguns a exercerem a função por mais de 20 anos. Assim, a contratação é feita mediante o uso de trabalhadores já experientes no local. Em relação à chegada de novatos, esta ocorre através de indicações dos próprios terceirizados e de funcionários efetivos da universidade (chamados "federais" pelos entrevistados).

Para continuar trabalhando através da transição das empresas (que mudam devido a licitações ganhas em processos públicos), é necessário, segundo E4, se manter como um bom funcionário. Para ela:

Que tem menos atestado, quem tem menos falta, quem presta o serviço direitinho, elas aproveitam. Quando entra uma empresa nova, aqueles funcionários que tem boa conduta, eles contrata com a gente também. Agora quando é aqueles que tem muita falta, atestado, esses negócios, eles aproveitam para já mandar embora. Mas no meu caso não. (E4).

A fala representa um pouco do ideal toyotista de cooperação do empregado. Aquele que não coopera é posto para fora. O medo da demissão, de adentrar no exército de reserva, faz com que os trabalhadores queiram demonstrar serviço bem feito. Este serve também, no caso dos terceirizados de uma instituição pública, como forma de se manter através da passagem de várias empresas prestadoras. Outro ponto de destaque no quesito contratação diz respeito ao vínculo formal, celetista, que os terceirizados têm, através da carteira de trabalho assinada, fator que representa, para alguns, mudanças de vida, pois, teoricamente, teriam seus direitos assegurados, em contrapartida aos trabalhos anteriores (alguns afirmaram ser pintores, vendedores etc.), sem vínculo empregatício na carteira de trabalho. Quando perguntados sobre ter melhorado de condições a partir da entrada no mercado formal, um deles responde:

Não é melhorar, é a necessidade, tem um trabalho certo, tem a questão da idade, por que como autônomo não tem futuro não, se eu se machucar fico descoberto. Se for autônomo e se for com carteira assinada fico coberto pelo INSS. (E3)

No entanto, essa troca de empresas acarreta para os trabalhadores perdas de direitos trabalhistas básicos, como o fundo de garantia e férias, por exemplo. Os entrevistados reclamam que as empresas declaram falência e “somem” com o dinheiro que lhes é devido. Acordos são tentados de forma individual, resultando no recebimento desses direitos em número menor do que a legislação garante.

A discussão sobre contratação acaba levando, no decorrer da conversa, à questão da jornada de trabalho. Esta é organizada através de dois turnos apenas: os trabalhadores que chegam às 6 horas e saem às 16, podendo tirar uma hora de almoço, e os que chegam às 14 e saem às 22 horas. Estes trabalhadores do segundo turno não possuem horário para jantar, no entanto, como afirmado por alguns, eles sempre dão pausas durante o expediente para se alimentar.

Em relação à hora extra, todos os entrevistados afirmaram não fazê-la. O trabalho aos sábados também se mostrou inexistente, devido à jornada ser estendida durante a semana para compensar o horário do sábado, excetuando-se quando ocorrem eventos e os trabalhadores conseguem ser contratados por fora. Contudo, um ponto mostrou-se interessante no que se refere à jornada de trabalho: as faltas. As faltas, como em qualquer instituição, são sempre descontadas dos salários. No entanto, causa curiosidade o fato de que, se o funcionário faltar na segunda ou na sexta-feira, são descontados dois dias. A razão alegada por alguns deles é o “controle de álcool” nos funcionários. “Se você faltar na segunda-feira eles descontam dois dias, por pensarem que estávamos bêbados” (E1). Esse tipo de prática acaba por nos remeter aos moldes fordistas de produção, em que Ford enviava assistentes sociais às casas de seus trabalhadores para verificar como estavam vivendo, no intuito de controlá-los.

Quando perguntados sobre o ritmo de trabalho, as respostas variavam de acordo com o turno de trabalho. Os terceirizados da manhã afirmavam que o trabalho era puxado, pois eram deslocados para diversas atividades, até mesmo fora de sua alçada. Os trabalhadores alegam que são contratados para realização da limpeza de um determinado ambiente (salas de aula, corredores, banheiros, escritórios), mas acabam sendo deslocados para serviços de jardinagem ou pintura, por exemplo, ou exercendo funções dos chamados “federais”, como entregar chaves a alunos e professores, abrir sala de aula e carregar equipamentos.

Essa informação corrobora com estudos sobre terceirização que colocam os trabalhadores como deslocados de suas competências de contratação, para realizarem outras tarefas. A maioria desses estudos foca em empresas privadas, mas a partir das entrevistas foi possível perceber que esse deslocamento da função original também se dá em instituições públicas.

Já os trabalhadores do turno da noite alegam que o trabalho não é tão puxado como pela manhã. Alguns dos funcionários da noite já haviam trabalhado no turno oposto e puderam fazer essa comparação. No entanto, tantos os terceirizados da manhã quanto os da noite concordaram que existe uma fiscalização intensa sobre eles. No nível hierárquico superior, há uma espécie de supervisor, que transita de moto pela universidade buscando avaliar o trabalho dos terceirizados. Alguns dos entrevistados opuseram-se a dar entrevistas visando possíveis retaliações por parte da chefia, pois, ao constatarem que os terceirizados não estão realizando suas funções, os supervisores, também chamados encarregados, “entregam” esses trabalhadores para um chefe maior, representante da terceirizada, que possui escritório dentro da UFPB, mais especificamente na Prefeitura Universitária.

As falas dos terceirizados são emblemáticas em relação ao tom autoritário da supervisão:

Mas se for por eles [os chefes] a gente não tem descanso. Se você parar dois minutos já vem a fiscalização. Se pegar a gente parado já diz que vai botar para fora. (E2)

Esse pessoal da moto que passa aqui, fica nos vigiando e entrega ao chefe. (E1)

Nesta empresa não se pode reclamar de nada, senão eles ameaçam colocar na rua ou transferir para um lugar ruim. Existe muita perseguição aqui. (E1)

O pessoal da universidade é exigente, mas não desrespeitam as pessoas. Já nos terceirizados é só confusão. Aqui até para ir ao médico é complicado. Se for consulta simples eles descontam o dia de trabalho. (E3)

Nessa última fala é possível perceber, além da relação de autoridade por parte da empresa terceirizada, as relações dos terceiros com os servidores federais, membros oficiais da empresa contratante. Nesse estudo, a relação entre terceirizados e efeti-

vos aparece majoritariamente como positiva, tendo alguns entrevistados destacado o tom cordial com que os funcionários da universidade tratam os terceirizados. No entanto, alguns trabalhadores destacam relações negativas:

A maioria são bons, mas tem alguns que querem que façamos o serviço por eles, por exemplo abrir porta, colocar *data show* para os alunos. (E2)

No entanto, um ponto que merece destaque nessas relações é a dos trabalhadores terceirizados com os funcionários superiores das empresas terceiras. Segundo uma das entrevistadas, que estava há mais de 20 anos no serviço e viu a mudança de várias subcontratadas, o trabalho dessas pessoas era utilizado de forma irregular pelos seus supervisores em algumas gestões.

Por falar nisso, aqui tinha uma empresa. Ela pegava os funcionários que prestavam serviço na universidade. Tirava daqui para fazer serviços na casa dele.

Mas quase toda semana escalava uma pessoa para fazer a faxina, lavar roupa, arrumar a casa deles. Por conta do salário que a universidade pagava a gente.

O supervisor da empresa dizia assim: 'a senhora deixe esse material seu aí que a senhora vai fazer o serviço da minha casa.' Aí a pessoa ia, fazia a faxina. Se falasse alguma coisa ia para rua. Fazia toda faxina. Deixava tudo limpinho. Quando era de tarde: 'Pronto! Tá liberada! Pode ir para casa'. Era por aquele salário que você ganhava da empresa, mas só que eu achava assim, se você vai fazer um serviço fora, que não é pela Universidade, o certo era pagar uma gratificação a você. Mas não pagava não! (E4)

Mais arbitrariedades das terceiras em relação a seus funcionários são encontradas no decorrer das conversas. A principal delas diz respeito à remuneração. Todos os terceirizados, como comentado, são contratados com carteira assinada e recebem um salário mínimo. Para aqueles que têm filhos, é concedido o abono família por cada filho. Assim, apenas esses trabalhadores recebem valor um pouco acima dos demais. Benefícios são inexistentes, com exceção da cesta básica. No entanto, é histórico entre as empresas terceiras que passaram pela UFPB o atra-

so com os salários. Os trabalhadores discorrem sobre isso indignados com a falta de pagamento, sabendo que a instituição federal paga a empresa em dia.

O caso da última empresa fornecedora de serviços à UFPB é representativo nesse sentido:

Olhe, quando essa empresa trabalhava aqui dentro, foi os estudantes que tiraram ela daqui de dentro. A gente passou três meses sem receber dinheiro. Dinheiro de qualidade nenhuma. Eu, como trabalhava lá na residência, aí eu conversando lá na hora do café, aí tinha o presidente da casa... Aí eu conversando com uma colega dizendo assim: 'Mas mulher, eu sai de casa hoje 'só a graça', nem gás ficou.' Aí ela disse: 'Eu tô na mesma história'. Aí ele sentou perto da gente. Aí disse: 'Mas por que as senhoras estão sem gás?' Eu disse: 'Tô porque faz três meses que a empresa não pagou a gente.' Aí ele botou, assim, a mão na boca e disse: 'Como é?' 'Faz três meses que a empresa não pagou a gente.' Tinha uma colega minha lá que estava com água cortada e luz cortada, que ela era sozinha e não tinha marido. Quatro filhos. Quem foi, foi os estudantes. Se reuniram tudinho e foram lá na empresa mesmo. Lá onde era o escritório. Aí eu sei que não trataram eles bem, disseram que eles não tinham nada a ver, que eles fossem estudar, que eles tinha a ver com os estudos deles e que a gente eram outro departamento. Aí eles vieram, os estudantes veio, e disse: 'Apois tia, a partir de segunda-feira todo mundo vai parar, vai parar e ninguém vai trabalhar, não. A gente vai para a reitoria. Vocês vai com tampa de caçarola, vai com caldeirão e vamos colocar essa empresa para fora.' Três meses sem receber dinheiro e a empresa só comendo, e a universidade pagando a empresa. A universidade ficou irada porque ela estava pagando certinho e a empresa comendo o dinheiro sem pagar a gente. Aí quando foi com quinze dias: rua. Ela lavou e a gente tudinho ficou. Saiu ela e colocaram outra. (E4)

É possível perceber, a partir do exemplo da última empresa que prestou serviço nessa área, as insatisfações com as condições impostas. No entanto, a empresa terceira utiliza-se do recurso da demissão como forma de conter qualquer tipo de manifestação dos trabalhadores. Além dos salários atrasados, os direitos trabalhistas nem sempre são cumpridos a

rigor. Quando essas empresas têm seus contratos finalizados, muitas vezes declaram falência e ficam em dívida com os trabalhadores. O sindicato, por sua vez, não é de conhecimento da maioria dos trabalhadores. Os discursos sobre salários são representativos para essa variável:

Se fôssemos ligados à universidade, com certeza receberíamos melhor. Acho sacanagem a empresa receber em dia da universidade e atrasar o nosso salário. Quando uma empresa sai, a gente sempre fica no prejuízo. (E1)

As outras [empresas] falhavam no pagamento, tinha que fazer acordo com as outras empresas na hora de receber as contas e sempre perdiam alguma coisa. Eu tinha para receber 2.600, fiz o acordo e recebi 1.800, com medo da empresa declarar falência e perder pelo pé, ou seja, perdi 900 reais. E como não tivesse recebido as férias e o aviso. Acabei perdendo. (E3)

Eles enrolam a gente. O advogado do sindicato puxa logo para o lado da empresa, para que a gente faça o acordo. (E2)

Aí eles dizem que é isso ou nada e para não perder tudo acaba aceitando o acordo. (E1)

Na realidade aqui somos esquecidos, ameaçam colocar para fora e tchau. Aqui até luva de proteção eles não dão. (E1)

Como é possível perceber nos discursos, a política trabalhista nas empresas terceiras é falha. Ao utilizarmos o plural e nos referirmos a “empresas”, consideramos que não só a atual, mas as demais subcontratadas pela UFPB utilizavam-se de um mesmo sistema de desregulamentação do trabalho.

É interessante perceber a divergência no discurso de alguns terceirizados. Enquanto uns se mostram mais ariscos e afirmam que para ascender profissionalmente, conseguir algum benefício, é necessário “babar” os chefes, outros compram uma visão mais empresarial:

Às vezes é o chefe, o supervisor fica observando. Vê que a pessoa trabalha bem, aí chama a pessoa para ser encarregado. E às vezes tem encarregado antigo que indica cada pessoa. Chama fulano de tal para ser encarregado... Tem capacidade, não vive faltando, não tem atestado. (E5)

O penúltimo ponto de destaque diz respeito aos conflitos dentro da empresa. As falas mostram que os terceirizados, mais uma vez, estão desamparados em relação a terceira, que pratica arbitrariedades contra eles. Para os trabalhadores do período noturno, caso haja queixas, é necessário chegar à universidade em horário anterior ao do trabalho, para conseguir falar com a encarregada do setor. O fato de serem locados em uma universidade pública, por vezes, auxilia na resolução de conflitos, visto que os estudantes, professores e os próprios “federais”, ou técnico-administrativos, zelam por esses trabalhadores.

Aqui a sorte da gente é que os professores quando gostam da gente aqui... Pronto, o salário mesmo, a empresa quando assumiu aqui a universidade, ela começou a atrasar o pagamento da gente. Dia 5, né? Aí inventaram esse negócio de 5º dia útil. Tudo bem! Só que esse negócio estava desaparecendo. Às vezes até dia 20, dia vinte e pouco a gente estava sem receber. Aí os professores aqui chegaram junto da reitora, aí graças a Deus, agora normalizou, chega aqui dia 6, dia 5 o dinheiro já está na conta. E eles sempre perguntam: ‘Como é que está o dinheiro de vocês, estão pagando certinho? Olha, se começarem a falhar podem falar com a gente, a gente aqui vai em cima de novo. Porque não existe isso não. Se é um mês de 30, 31, quando é dia primeiro ou dia dois já tem dinheiro para vocês. Agora se a empresa não está pagando certinho, é porque está havendo alguma ‘sabedoria’. A gente teve um apoio muito grande daqui de dentro. (E5)

Por fim, foi questionada a identidade com o trabalho. Os entrevistados afirmam que aquele emprego, mesmo com suas contradições, é útil para eles, pois não encontram-se mais desocupados. A fala de um deles é interessante no que diz respeito à consciência educacional desses cidadãos: “Não estudamos para ter algo melhor e tem lugar pior que esse. Só é ruim porque a cobrança é demais” (E3). A partir dela é possível ver a relação entre condições de trabalho e educação. O trabalhador acredita que devido à falta de estudo não conseguiu encontrar ocupação de melhor nível.

Em suma, temos, na UFPB – Câmpus I, entre os terceirizados, relações de trabalho que podem ser consideradas precárias. Apesar de terem um espaço de trabalho fixo, a UFPB, o empregador (empresa

terceirizada) está sempre em mutação, na maioria das vezes, absorvendo o trabalhador que já encontra ali. Em cada mudança, os direitos legais não são assegurados, ocasionando perdas para os trabalhadores. Os vínculos entre eles se tornam cada vez mais frágeis, uma vez que não possuem um mecanismo de ação coletiva, que possa os defender diante das perdas sofridas com as mudanças de empresa e com a pressão psicológica da demissão.

5 Conclusão

O que se pode concluir da discussão sobre a terceirização e consequente precarização do trabalho apresentada neste artigo é que ela tem efeitos negativos para os trabalhadores entrevistados. Como mostrado ao longo deste trabalho, ser um trabalhador de uma empresa terceirizada significa perder seus principais direitos trabalhistas e ser submetido a condições precárias de trabalho. Outro fator a ser analisado é que, com a terceirização, os trabalhadores ficam desprotegidos e perdem as forças para se unir e resistir a esse sistema, tendo, com isso, por muitas vezes, que aceitar as condições de trabalho as quais estão sendo submetidos. Como visto em algumas falas, são os estudantes e os próprios funcionários da universidade que saem em defesa desses trabalhadores. Em muitos casos, por causa do baixo grau de instrução encontrado entre esses trabalhadores, eles nem sabem em que tipo de sistema estão inseridos, quais seriam as estratégias para lutar contra ele ou mesmo quais são os direitos que possuem. Alguns chegam até a afirmar que ter um emprego com carteira assinada é melhor do que os “bicos” feitos por eles. Outra situação que chegou a alarmar durante as falas foi o fato de alguns terem que fazer serviços “extras” para os supervisores das terceiras gratuitamente. Fato esse que mostra o total desrespeito com esses trabalhadores.

Lutar contra esse processo parece ser cada vez mais difícil, pois são muitos os fatores que o fortalece, deixando os trabalhadores cada vez mais à mercê das empresas terceirizadas.

No que diz respeito às práticas da empresa pesquisada, constatou-se que, em relação à remuneração, a média salarial é de um salário mínimo. Sobre os benefícios ofertados aos funcionários, o único oferecido é o vale transporte. Nenhum funcionário pesquisado foi submetido a qualquer tipo de qualificação, a contratação é realizada por indicação e a jornada de trabalho obedece às oito horas diárias, sendo identi-

ficado, ainda, que os funcionários são submetidos a trabalhos insalubres, sem equipamentos adequados para o desempenho de suas funções. No que concerne ao desempenho de suas atividades, verificou-se que ocorre, em muitos casos, desvio de função dos funcionários da empresa.

Para terminar o discurso de conclusão, aludamos ao comentário de Druck (2011), que afirma: “Se a terceirização é mais uma ‘fatalidade’ dos tempos modernos, contra a qual não se pode lutar, então a única alternativa é colocar limites a essa prática, a fim de minorar os seus efeitos sobre os trabalhadores.”. Eis aí uma alternativa palpável para o problema.

As limitações deste artigo se deram pelo fato de alguns funcionários abordados se negarem a participar das entrevistas, pois o medo da demissão os impediu de colaborar com a pesquisa, acontecimento que fundamenta ainda mais as condições de opressão e medo que emergem na vida desses trabalhadores. Essa condição foi impeditiva para que pudéssemos captar maiores informações sobre o fenômeno estudado.

REFERÊNCIAS

- CARELLI, R. L. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Org). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- COSTA, M. S. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **RBCS**, v. 20, n. 59, out. 2005.
- _____. **Terceirização: Velhos Dilemas e a Necessidade de uma Nova Ordem**. In: ENCONTRO DA ANPAD, 26, 2012, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do direito de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2004.
- DIEESE. Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores**. Convênio SE/MTE Nº: 04/2003-DIEESE, 2007.
- DRUCK, M. G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia**. 1995. Tese (Doutorado em Ciências Sociais)–Instituto de Filosofia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas – SP, 1995.

_____. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 2, n. spe 01, p. 35-55, 2011.

DRUCK, G.; THÉBAUD-MONY, A. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Org). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

GIL, A. N. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2010.

HARVEY, D. **A Condição Pós-Moderna**. 23. ed. São Paulo: Loyola, 2012.

JORGE, H. R. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar**: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho. 2011, 157 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia)– Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2011.

MARCELINO, P. R. P. Honda: terceirização e precarização - a outra face do toyotismo. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, Parte II, p. 93-114, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. V. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ORLANDI, E. P. **Análise de Discurso**. 5. ed. Campinas: Pontes, 2003.

THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do trabalho informal no Brasil. In: LACCOUD, Luciana (Org.). **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília: IPEA, 2005, pp. 91-126.